



Araştırma Makalesi

Mersin Univ Sağlık Bilim Derg 2022;15(2):337-351

doi:10.26559/mersinsbd.1067151

Hemşirelerin öz yeterlilik algısının ve yaratıcı kişilik özelliklerinin yenilikçi davranışlarına etkisi

 Diğdem Lafcı¹,  Gülşen Taş²

¹Mersin Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Mersin, Türkiye

²Mersin Üniversitesi Sağlık ve Araştırma Hastanesi, Mersin, Türkiye

Öz

Amaç: Bu araştırma, hemşirelerin öz yeterlilik algıları, yaratıcı kişilik özelliklerinin yenilikçi davranışlarına etkisini belirlemek amacıyla tanımlayıcı, kesitsel ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirildi. **Yöntem:** Araştırmanın evrenini, Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görev yapan toplam 800 hemşire, örneklemini ise 296 hemşire oluşturdu. Araştırmanın verileri, "Tanıtıcı Bilgi Formu", "Öz Yetki Beklentisi Ölçeği", "Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği" ve "Bireysel Yenilikçi Ölçeği" ile toplandı. Verilerin istatistiksel analizinde, tanımlayıcı testler ile birlikte korelasyon analizi kullanıldı. **Bulgular:** Araştırma sonucunda, kadın hemşirelerin erkek hemşirelere göre bireysel yenilikçi puan ortalamasının yüksek olduğu saptandı ($p<0.05$). Dahili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin yaratıcılık puan ortalamasının diğer birimlerde çalışan hemşirelere göre yüksek olduğu belirlendi ($p<0.05$). Sorumlu hemşirelerin öz yetki puan ortalamasının servis, ameliyathane, yoğun bakım ve poliklinikte görev yapan hemşirelere göre yüksek olduğu saptandı ($p<0.05$). Sürekli gündüz vardiyasında çalışan hemşirelerin öz yetki puan ortalamasının sürekli gece ve gece-gündüz vardiyasında çalışan hemşirelere göre yüksek olduğu belirlendi ($p<0.05$). Hemşirelerin öz yetki beklenti ölçeği puan ortalaması 28.76 ± 6.77 , yaratıcılık kişilik özelliği ölçeği puan ortalaması 47.49 ± 10.73 ve bireysel yenilikçi ölçeği puan ortalaması 43.75 ± 10.27 'dir. Öz yetki beklenti ölçeği ile yaş ve yaratıcılık kişilik özelliği arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır ($p<0.05$). Yaratıcılık kişilik özelliği ölçeği ve bireysel yenilikçi ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır ($p<0.05$). Hemşirelerin %94.3'ünün geleneksel yaklaşım bakış açısına sahip olduğu saptandı. **Sonuç:** Kadın hemşirelerin bireysel yenilikçi düzeylerinin yüksek olduğu belirlendi. Dahili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin yaratıcılık düzeylerinin, sorumlu hemşirelerin ve sürekli gündüz vardiyasında çalışan hemşirelerin öz yetki düzeylerinin yüksek olduğu görüldü. Hemşirelerin yaratıcılık ve öz yetki düzey puanları ortalamasının üzerindedir. Hemşirelerin büyük çoğunluğunun geleneksel yaklaşım bakış açısına sahip olduğu saptandı.

Anahtar Kelimeler: Hemşireler, öz yeterlilik, yaratıcı kişilik, yenilikçi davranış

Başvuru Tarihi: 02.02.2022

Kabul Tarihi: 02.08.2022

Sorumlu Yazar: Diğdem Lafcı, Mersin Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Çiftlikköy Kampüsü, Yenişehir, Mersin, Tlf: +90(324)3610100/14219, E-posta: didemlafci@hotmail.com

The effect of nurses' perception of self efficacy and creative personality traits on innovative behaviors

Abstract

Objective: This study was carried out in a descriptive and cross-sectional and relationship-seeking design to determine the effect of nurses' self-efficacy perceptions and creative personality traits on their innovative behaviors. **Method:** The population of the study consisted of 800 nurses working at Mersin University Medical Faculty Hospital and the sample consisted of 296 nurses. The data were collected via "Descriptive Information Form", "Self-Efficacy Expectation Scale", "Creative Personality Traits Scale" and "Individual Innovative Scale". Descriptive statistics and correlation analysis were used in data analysis. **Result:** As a result of the research, it was determined that the female nurses had a higher individual innovative point average than male nurses ($p<0.05$). It was determined that the mean creativity score of nurses working in medical and surgical units was higher than nurses working in other units ($p<0.05$). It was determined that the mean self-authority score of the nurses in charge was higher than the nurses working in the service, operating room, intensive care and polyclinic ($p<0.05$). It was determined that the mean score of self-authority of the nurses working in the daytime shift was higher than the nurses working in the continuous night and day-night shifts ($p<0.05$). Nurses' self-authority expectation scale mean score was 28.76 ± 6.77 , creativity personality trait scale mean score 47.49 ± 10.73 , and individual innovative scale mean score 43.75 ± 10.27 . There was a positive and significant relationship between self-authority expectation scale and age and creativity personality traits ($p<0.05$). There is a positive and significant relationship between the creativity personality trait scale and the individual innovative scale ($p<0.05$). It was determined that 94.3% of the nurses had a traditional approach perspective. **Conclusion:** It was determined that the individual innovative levels of female nurses were high. It was observed that the creativity levels of nurses working in medical and surgical units, the level of self-authority of nurses in charge and nurses working in the day shift were high. Nurses' creativity and self-efficacy scores were above the average. It was determined that the majority of the nurses had a traditional approach point of view.

Keywords: Nurses, self-efficacy, creative personality, innovative behavior

Giriş

Kurum çalışanlarının davranışları ve performansı örgütsel etkinliğe katkıda bulunduğu için tüm dünya genelinde örgütler için önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir.¹ Çalışanların yenilikçi davranışlarının belirlenmesi, yenilikçi potansiyellerinin ortaya çıkarılarak yararlanılması; örgütlerin yaşamını sürdürme, büyüme, daha iyi ürün ve hizmet üretme gibi amaçlarına ulaşabilmeleri için gereklidir.² Yapılan araştırmalar, örgütsel etkinlik ve verimliliğin diğer faktörlerin yanı sıra, çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik ederek ve geliştirerek elde edilebileceğini vurgulamaktadır.¹

Sağlık kuruluşlarının kaliteli ve güvenli hasta bakımı sunma zorunluluğu, sağlık çalışanlarının yenilikçi davranışlarını

önemli hale getirmiştir.³ Hemşire ve sağlık çalışanlarının yetersizliğinden dolayı hemşirelerin mümkün olduğunca verimli ve üretken olmaları zorunludur. Hemşireler, hastane veya diğer sağlık kuruluşlarında yenilikçi hemşirelik bakım hizmetini geliştiren, destekleyen, sunan, değişime ve sağlık sistemlerinin modernizasyonuna öncülük eden yenilikçiliğin öncülleri olarak tanımlanmaktadır.⁴ Hastalara birebir bakım veren hemşirelerin yenilikçi davranışı, örgütsel amaçlara ulaşmada aktif katılımcılar olmak ve daha geniş anlamda sağlık bakımının amaçlarını gerçekleştirmek için gereklidir.⁵

Yenilikçi davranış; bir meslek, grup ve örgüt içinde yarar sağlamak amacıyla yeni fikirlerin bilinçli olarak üretilmesi, tanıtılması ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır.⁶ Yenilikçilik, orijinal veya

mevcut ürünlerden ve süreçlerden uyarlanabilen yaratıcı, yeni fikirler ve çözümler üretmekle başlar, fikir tanıtımı, paydaş onayı alma, sponsorluk bulma, başkalarının desteğini almak amacıyla sosyal faaliyetlerde bulunma ile devam eder ve son adımda fikir uygulamaya geçirilir. Yenilikçi birey, yaratıcı fikri uygulamalı ve katma değer sağlayacak somut ürünlere, süreçlere ve bireyin, grubun ya da organizasyonun verimliliğine dönüştürmelidir.⁷

Bireyin öz yeterlik algısı ve yaratıcılık özellikleri yenilikçilik süreçlerindeki faaliyetler ile ilgili davranışsal sonuçlar için önemli bir motivasyon faktörü olarak değerlendirilmektedir.⁸ Öz yeterlik, belirli şartlara uyum sağlama ve bir görevi gerçekleştirme yetkinliği ve yeterlilikleri ile ilgili bireysel yargılar olarak tanımlanmaktadır.⁹ Yüksek öz yeterliğe sahip bireyler, davranışlarının olumlu sonuçlarını beklemekte, bu nedenle yenilikçi davranışları çekinmeden sergilemektedir.¹⁰ Öz yeterlik inancı, eyleme başlamada ilk kararı vermeyi, çaba göstermeyi, direnişler karşısında devam etmeyi sağlayan, bireylerin davranışlarının en önemli belirleyicilerindedir. Bu nedenle, bireylerin yaratıcı çalışmalara katılımı için yaratıcı öz yeterlik algılarının desteklenmesinin önemli olduğu belirtilmektedir.¹¹ Yapılan araştırma sonuçları, öz yeterlik düzeyi yüksek olan bireylerin daha özgüvenli hissettiği, yüksek hedefler belirleyip zorlukların üstesinden gelmek için daha fazla çaba sarf ettiği ve yüksek düzeyde yenilikçi davranış sergilediğini göstermektedir.¹² Öz yeterliğin hemşireler üzerinde enerjik bir etkiye sahip olduğu; hemşirelerin işyerinde karşılaştıkları yüksek stres düzeyleri, zorlu çalışma koşulları ve örgütsel kısıtlamalarla baş edebilmesini, iş doyumunun artmasını ve işten ayrılma niyetinin daha düşük olmasını sağladığı belirtilmektedir.¹³

Bu çalışmada, hemşirelerin bireysel özellikleri arasında yer alan öz yeterlik algısının ve yaratıcılık özelliklerinin yenilikçi davranışlarına etkisini belirlemek amaçlandı. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların literatüre ve aynı zamanda hemşirelerin yaratıcı özelliklerinin ve yenilikçi davranışlarının geliştirilmesine ve

mesleki ilerlemeye katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın şekli

Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görev yapan hemşirelerin bireysel özellikleri arasında yer alan öz yeterlik algısının ve yaratıcılık özelliklerinin yenilikçi davranışlarına etkisini belirlemek amacıyla tanımlayıcı, kesitsel ve ilişki arayıcı çalışma olarak yapıldı.

Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini, araştırmanın yürütüldüğü 01.03.2020 ve 01.06.2020 tarihleri arasında Mersin Üniversitesi Hastanesi'nde görev yapan 800 hemşire oluşturdu. EPI Info 6.0 programı ile örneklem büyüklüğü (%5 hata payı ve %95 güven aralığı) 296 hemşire olarak hesaplandı. Çalışmaya verilerin toplandığı tarihte izinli, raporlu olmayan, araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelerden araştırmanın amacı açıklanarak bilgilendirme sonrası yazılı ve sözlü izin alındı.

Veri toplama araçları

Verilerin toplanmasında, "Tanıtıcı Bilgi Formu", "Öz Yetki Beklentisi Ölçeği", "Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği" ve "Bireysel Yenilikçi Ölçeği" kullanıldı. İki bölümden oluşan veri toplama formunun birinci bölümü, hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışma yılı, çalıştığı klinik, birimdeki ünvanı, birimde bakılan hasta sayısı, çalışma saati, çalışma şekli, yenilikçi davranışı etkileyen faktörler gibi tanıtıcı özelliklerini tanımlayan 13 sorudan, ikinci bölümü ise "Genelleştirilmiş Öz Yetki Beklentisi Ölçeği", "Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği" ve "Bireysel Yenilikçi Ölçeği"nde yer alan 45 sorudan oluşmaktadır.

Tanıtıcı bilgi formu

Araştırmacılar tarafından geliştirilen form, hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışma yılı, çalıştığı klinik, birimdeki ünvanı, birimde bakılan hasta sayısı, çalışma saati, çalışma şekli,

yenilikçi davranışı etkileyen faktörler gibi tanıtıcı özelliklerini içeren 13 sorudan oluşmaktadır.^{14,15}

Öz yetki beklentisi ölçeği

Hemşirelerin öz yeterlilik algılarının seviyesini tespit etmek için Jerusalem ve Schwarzer tarafından 1981 yılında geliştirilen, tek boyutlu 10 maddeden oluşan Genelleştirilmiş Öz Yetki Beklentisi Ölçeği (GÖBÖ) kullanılmıştır.¹⁶ Özgün formu Almanca olan ve 32 dile uyarlaması yapılan ölçeğin Türkçe uyarlaması Yeşilay, Schwarzer ve Jerusalem (1997) tarafından yapılmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, kişinin karşılaşılabileceği birçok farklı durumda, zorlukların üstesinden gelebilme konusunda kendisine güvendiği şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.88 olarak hesaplanmıştır.¹⁷ Araştırmamızda, ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.94 bulunmuştur.

Yaratıcı kişilik özellikleri ölçeği

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaratıcı kişilik özellikleri düzeylerini belirlemek üzere Şahin ve Danışman (2017) tarafından geliştirilen Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 17 madde ve dört boyutlu (Amaç yönelimlik, İçsel motivasyon, Kendine güven ve Risk alma) bir yapıdan oluşmaktadır. Ölçeğin dört boyutunun birleşmesi ile genel yaratıcı kişilik düzeyi puanı elde edilmektedir. Ölçekte tek bir puan elde edilebileceği gibi, alt faktörlerin her biri birbirinden tamamen bağımsız olarak da kullanılabilir. Beşli Likert tipinde düzenlenmiş olan ölçeğin maddeleri, hemşireler tarafından 'Kesinlikle katılmıyorum' (1) ile 'Kesinlikle katılıyorum' (5) seçeneklerinden biri seçilerek değerlendirilmektedir. Ölçeğin, 1, 2, 3, 4, 5, 11, 12 ve 13 numaralı maddeleri ters maddeler (olumsuz yüklemli) olup puan hesaplamaları öncesi yeniden kodlanmalıdır. Ölçekten alınabilecek üst ve alt sınır puanlar; içsel motivasyon ve amaç yönelimlilik için 5-25, risk alma için 4-20 ve merak için 3-15 puan aralığındadır. Alınabilecek toplam alınan puan 17-85 arasındadır. Yüksek ortalama puan, hemşirenin o boyuta ilişkin yaratıcılık düzeyinin yüksek, düşük puan ise düşük olduğunu göstermektedir. Amaç yönelimlik boyutu için Cronbach's Alpha

değeri 0,65; İçsel motivasyon alt boyutu için 0,60; Kendine güven alt boyutu için 0,64; Risk alma alt boyutu için 0,64 ve ölçeğin geneli için 0,67 olarak bulunmuştur. Araştırmamızda Cronbach alfa katsayısı 0.86 bulundu.¹⁸

Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ)

Beşli likert tipindeki BYÖ, Hurt ve arkadaşları tarafından 1977 yılında geliştirilmiştir.¹⁹ Ayşegül Sarıoğlu tarafından 2014 yılında Türkçeye uyarlanarak geçerlik-güvenirliliği yapılmıştır.²⁰ BYÖ, 5'li Likert tipi (Kesinlikle katılmıyorum: 1, katılmıyorum: 2, kararsızım: 3, katılıyorum: 4, kesinlikle katılıyorum: 5) bir ölçektir. Ölçeğin 11 maddesi pozitif iken (1, 2, 3, 4, 7, 8, 10, 11, 14, 16 ve 17. maddeler) 7 maddesi negatiftir (18, 15, 13, 12, 9, 6, 5. maddeler). Ölçek, alt boyutlar üzerinden değil toplam puan üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçekten en az 18 en fazla 90 puan alınmaktadır. Bireylerin aldıkları puanlara göre 82 puan ve üstü "Yenilikçi", 75-82 arası "Öncü", 66-74 arası "Sorgulayıcı", 58-65 "Kuşkucu", 57 ve altı "Gelenekçi" olarak sınıflandırılmaktadır. Ölçek, "Fikir önderliği, Değişime direnç, Risk alma" olarak 3 alt boyuttan oluşmaktadır. *Fikir önderliği alt boyutu*; bireyleri ait oldukları grup içerisindeki diğer bireylerden önde kılan özellikleri yansıtan 7 madde (1, 3, 4, 7, 8, 10, 11. maddeler) bulunur. *Değişime direnç alt boyutu*; bireylerin değişime ve yeniliğe karşı kaygılarını yansıtan 7 madde (5, 6, 9, 12, 13, 15, 18. Maddeler) bulunur. *Risk alma alt boyutu*: Bireylerin belirsizlikler karşısında yılmayıp güdülenmelerini yansıtan 4 madde (2, 14, 16, 17. Maddeler) bulunur. Bütün boyutlarda yüksek puan, ilgili davranışın yüksek olduğunu gösterir. Ölçeğin toplam puanı hesaplanırken değişime direnç boyutundaki maddeler ters kodlanmaktadır. Bu şekilde ölçeğin toplam puanın yüksek oluşu, bireysel yenilikçiliğe ilişkin davranışların yüksek düzeyde olumlu olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.82 bulunmuştur.²⁰ Araştırmamızda Cronbach alfa katsayısı 0.86 bulundu.

Verilerin toplanması

Veriler, 1 Mart-1 Haziran 2020 tarihleri arasında araştırmaya alınma kriterlerine uyan ve araştırmaya katılmayı

kabul eden hemşirelere Google formda oluşturulan veri toplama formu linki aracılığı ile kurumda görev yapan Bakım Hizmetleri Müdürü, sorumlu hemşireler ve klinik hemşirelere cep telefonu, sosyal medya hesabı ve bilgisayar ortamından email aracılığı ile gönderilen form ulaştırılmıştır. Anketin başında gönüllülere bir açıklama yapılarak onamları alınmıştır. Çalışmaya katılmayı kabul eden ve tüm soruları eksiksiz bir şekilde dolduran gönüllülerin cevapları çalışmaya alınmıştır. Anket formunu doldurma süresi ortalama 20 dakikadır.

Verilerin analizi

Veriler IBM Statistical Package for the Social Sciences version 23 (IBM SPSS Corp., Armonk, NY, ABD) programı ile analiz edilmiştir. Ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov Smirnov ile test edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, Independent-Samples T testi, One Way ANOVA, Kruskal Wallis testi ve Spearman Brown Korelasyon kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Cronbach's Alpha ile hesaplanmıştır. Önem düzeyi $p < 0.05$ olarak alınmıştır. Analiz sonucunda bulgular, %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Korelasyon katsayıları (ρ) 00-0,30 çok zayıf, 0,30-0,50 zayıf, 0,50-0,70 orta, 0,70-0,90 güçlü ve 0,90-1,00 çok güçlü korelasyon şeklinde yorumlanmıştır.

Araştırmanın etik yönü

Mersin Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu (78017789/050.01.04) ve Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nden (41993462-774.0101) yazılı izin alındı.

Araştırmanın sınırlılıkları

Bu çalışmada veriler öz bildirim dayalı ölçekler ile toplandığı için sonuçlar hemşirelerin öz bildirimi olarak değerlendirilmelidir. Araştırmanın örneklemini, üniversite hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmuş olup, bu durum sonuçların daha farklı çıkmasına neden olmuş olabilir. Araştırma sonuçları bu

örnekleme ve kullanılan ölçme araçları kapsamında değerlendirilmelidir. Bu çalışmanın planlanması ve etik kurul izni COVID-19 pandemi öncesi olduğu için araştırma verilerinin yüz yüze toplanması planlanmıştır. Ancak 16 Mart 2020 tarihinde Türkiye'de ilk COVID-19 vakasının görülmesi ve pandemi kısıtlamalarının olması nedeni ile veriler online veri seti kullanılarak toplanmıştır. Pandemi sürecinde hemşirelerin dönüşümlü COVID birimlerinde yoğun ve zor şartlar altında çalışmalarından dolayı hemşirelere ulaşmakta zorluklar yaşanmıştır.

Bulgular

Hemşirelerin yaş ortalamasının 37.56 ± 7.39 yıl, %60.0'nin kadın, %70.2'sinin evli ve %87.0'sinin lisans mezunu olduğu belirlendi. Kadın hemşirelerin erkek hemşirelere göre bireysel yenilikçi puan ortalamasının yüksek olduğu saptandı ($p < 0.05$) (Tablo 1).

Hemşirelerin %41.1'inin dahili ve cerrahi birimlerde çalıştığı, %38.1'inin servis hemşiresi olarak görev yaptığı, %65.9'unun haftalık çalışma düzeninin gece-gündüz şeklinde olduğu, %35.8'inin kendi isteği ile mesleği seçtiği belirlendi (Tablo 2). Hemşirelerin meslekte çalışma yılı, 16.18 ± 8.95 yıl, kurumda çalışma yılı 8.49 ± 6.85 yıl, haftalık çalışma süresi 51.96 ± 32.02 saattir. Gündüz vardiyasında hemşire başına düşen hasta sayısı 11.82 ± 26.88 kişi, gece vardiyasında ise 10.25 ± 25.78 kişidir (Tablo 5). Dahili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin yaratıcılık puan ortalamasının diğer birimlerde çalışan hemşirelere göre yüksek olduğu saptandı ($p < 0.05$, Tablo 2). Sorumlu hemşirelerin öz yetki puan ortalamasının servis, ameliyathane, yoğun bakım ve poliklinikte görev yapan hemşirelere göre yüksek olduğu belirlendi ($p < 0.05$, Tablo 2). Sürekli olarak gündüz çalışan hemşirelerin öz yetki puan ortalamasının sürekli olarak gece ve gece-gündüz çalışan hemşirelere göre yüksek olduğu saptandı ($p < 0.05$, Tablo 2).

Tablo 1. Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı ve öz yetki beklentisi, yaratıcı kişilik özelliği, bireysel yenilikçi ölçeği ile karşılaştırılması

Tanıtıcı Özellikler	Sayı n	Yüzde %	Öz Yetki Beklentisi X±SD	Yaratıcı Kişilik Özelliği X±SD	Bireysel Yenilikçi X±SD
Cinsiyet					
Kadın	257	86.0	28.91±6.79	47.81±10.58	44.26±10.11
Erkek	42	14.0	27.88±6.64	45.57±11.56	40.59±10.79
t&p			0.91&0.36	1.25&0.21	2.06&0.03
Medeni Durum					
Evli	210	70.2	28.53±6.87	47.67±11.05	43.92±10.07
Bekar	89	29.8	29.31±6.54	47.07±9.98	43.34±10.76
t&p			-0.90&0.36	0.43&0.66	0.44&0.65
Eğitim Durumu					
Lisans	260	87.0	28.81±6.70	47.58±10.61	43.81±10.01
Yüksek lisans/doktora	39	13.0	29.10±7.39	50.74±8.26	45.43±11.09
t&p			-0.24&0.81	-1.76&0.07	-0.91&0.36

Tablo 2. Hemşirelerin mesleklerine ilişkin özelliklerinin dağılımı ve öz yetki beklentisi, yaratıcı kişilik özelliği, bireysel yenilikçi ölçeği ile karşılaştırılması

Mesleklerine İlişkin Özellikler	Sayı n	Yüzde %	Öz Yetki Beklentisi X±SD	Yaratıcı Kişilik Özelliği X±SD	Bireysel Yenilikçi X±SD
Çalışılan Birim					
Servisler (dahili ve cerrahi birimler)	123	41.1	28.73±6.28	5.23±9.90	43.74±10.52
	63	21.1	27.04±7.46	47.22±9.63	46.09±8.64
Yoğun bakım	39	13.0	29.15±6.17	44.02±10.40	41.07±10.77
Ameliyathane	36	12.0	29.33±5.97	49.44±7.41	44.38±9.09
Acil	12	4.0	29.33±7.11	51.58±7.06	43.66±10.58
Poliklinik	26	8.7	31.50±8.38	46.77±12.18	41.26±12.57
Diğer			8.70&0.12	16.90&0.00	9.58&0.08
KW&p					

Tablo 2'nin devamı. Hemşirelerin mesleklerine ilişkin özelliklerinin dağılımı ve öz yetki beklentisi, yaratıcı kişilik özelliği, bireysel yenilikçi ölçeği ile karşılaştırılması

Mesleklerine İlişkin Özellikler	Sayı n	Yüzde %	Öz Yetki Beklentisi X±SD	Yaratıcı Kişilik Özelliği X±SD	Bireysel Yenilikçi X±SD
Çalışılan Birimdeki Unvan					
Servis hemşiresi	114	38.1	28.32±6.65	47.08±11.58	43.55±11.30
Sorumlu hemşire	62	20.7	30.91±6.53	48.95±11.51	43.37±10.33
Yoğun bakım hemşiresi	49	16.4	26.14±7.24	46.75±9.65	46.04±8.58
Ameliyathane hemşiresi	37	12.4	29.35±6.10	44.54±10.36	41.00±10.75
Poliklinik hemşiresi	37	12.4	29.43±6.55	50.27±7.49	44.72±7.77
F&p			3.81&0.00	1.71&0.14	1.39&0.23
Haftalık Çalışma Düzeni					
Sürekli gündüz	89	29.8	30.80±6.34	49.44±10.18	43.82±8.38
Sürekli gece	8	2.7	27.75±6.04	45.12±6.64	43.50±10.82
Gece-gündüz	197	65.9	28.10±6.74	46.78±11.14	43.75±11.10
Diğer	5	1.7	20.40±6.26	44.60±3.57	43.00±7.84
KW&p			18.65&0.00	7.22&0.06	0.26&0.96
Hemşirelik Mesleğini Seçme Nedeni					
Kendi isteğimle	107	35.8	29.42±6.28	48.77±11.59	44.13±10.93
İş garantisinin olması	93	31.1	27.47±7.58	45.82±11.14	43.09±9.20
Ailemin isteğiyle	99	33.1	29.27±6.36	47.68±9.17	43.95±10.54
F&p			2.50&0.08	1.91&0.15	0.28&0.75

Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını geliştirmede etkili olunan faktörler öncelik sırasına göre; hasta ihtiyaçları (%100), mesleki inanç (%100), teknolojik gelişmeler (%100), tecrübe (%99.7), kişisel özellikler (%99.7), branşlaşma (%99.3), kaynak sıkıntısı (%99.3), yönetim desteği (%99.0), eğitim düzeyi (%99.0), iş yükü (%98.3),

liderlik özelliği (%98.3), vardiyalı çalışma (%96.7) ve mesleki uygulamalara bağımlı olma (%96.0) şeklindedir (Tablo 3). Hemşirelerin %94.3'ünün gelenekselci olduğu saptandı (Tablo 4).

Tablo 3. Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını geliştirmede etkili olunan faktörler

Yenilikçi Davranışları Geliştirmede Etkili Olunan Faktörler*	Sayı n	Yüzde %
İş yükü	294	98.3
Vardiyalı çalışma	289	96.7
Branşlaşma	297	99.3
Hasta ihtiyaçları	299	100.0
Mesleki inanç	299	100.0
Teknolojik gelişmeler	299	100.0
Kaynak sıkıntısı	297	99.3
Yönetim desteği	296	99.0
Çalışma koşulları	297	99.3
Eğitim düzeyi	296	99.0
Tecrübe	298	99.7
Kişisel özellikler	298	99.7
Liderlik özelliği	294	98.3
Mesleki uygulamalara bağımlı olma	287	96.0

*Birden fazla işaretleme yapılmıştır.

Tablo 4. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerine göre dağılımı

Yenilikçi Kategorileri	N	%
Gelenekçi	282	94.3
Kuşkucu	13	4.3
Sorgulayıcı	4	1.4

Hemşirelerin öz yetki beklenti ölçeği puan ortalaması 28.76 ± 6.77 , yaratıcılık kişilik özelliği ölçeği puan ortalaması 47.49 ± 10.73 ve bireysel yenilikçi ölçeği puan ortalaması 43.75 ± 10.27 'dir. Öz yetki beklenti ölçeği ile yaş ve yaratıcılık kişilik

özelliği arasında pozitif yönde anlamlı çok zayıf ilişki vardır ($r=0.140$, $p=0.015$, $r=0.172$, $p=0.003$). Yaratıcılık kişilik özelliği ölçeği ve bireysel yenilikçi ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı orta şiddette ilişki vardır ($r=0.140$, $p=0.000$) (Tablo 5).

Tablo 5. Hemşirelerin yaş, meslek yılı ve bakılan hasta sayısı ile öz yetki beklentisi, yaratıcı kişilik özelliği, bireysel yenilikçi ölçeğinin karşılaştırılması

Tanıtıcı Özellikler ve Ölçekler	Ortalama X±SD	Öz Yetki Beklentisi	Yaratıcı Kişilik Özelliği	Bireysel Yenilikçi
		r p	r p	r p
Yaş	37.56±7.39	0.140 0.015	0.010 0.861	-0.029 0.617
Kurumda Çalışma Yılı	8.49±6.85	0.001 0.987	0.041 0.484	0.068 0.240
Meslekte Çalışma Yılı	16.18±8.95	0.083 0.155	0.015 0.800	0.003 0.956
Haftalık Çalışma Süresi	51.96±32.02	-0.010 0.867	0.034 0.557	-0.008 0.893
Gündüz Hemşireye Düşen Hasta Sayısı	11.82±26.88	0.065 0.263	0.051 0.378	0.050 0.389
Gece Hemşireye Düşen Hasta Sayısı	10.25±25.78	0.057 0.330	0.045 0.438	0.038 0.510
Öz Yetki Beklentisi	28.76±6.77	-	0.172 0.003	-0.020 0.725
Yaratıcı Kişilik Özelliği	47.49±10.73	0.172 0.003	-	0.474 0.000
Bireysel Yenilikçi	43.75±10.27	-0.020 0.725	0.474 0.000	-

Tartışma

Kadın hemşirelerin bireysel yenilikçi düzeylerinin yüksek olduğu belirlendi. Dahili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin yaratıcılık düzeylerinin, sorumlu hemşirelerin ve sürekli gündüz vardiyasında çalışan hemşirelerin öz yetki düzeylerinin yüksek olduğu görüldü. Hemşirelerin yaratıcılık ve öz yetki düzey puanları ortalamasının üzerindedir. Hemşirelerin büyük çoğunluğunun geleneksel yaklaşım bakış açısına sahip olduğu saptandı.

Katılımcıların bireysel yenilikçilik ölçeği toplam puanı incelendiğinde; hemşirelerin *BYÖ-Toplam* puanı ortalamasının altında olup ölçekten aldıkları puanlara göre "Gelenekçi" özelliklere sahip oldukları söylenebilir. Literatürde çalışmamızdan farklı olarak bireysel yenilikçilik düzeyi çalışma sonucumuzdan daha yüksek olup hemşirelerin çoğunluğunun sorgulayıcı grupta olduğu belirlenen çalışmalar da bulunmaktadır.^{21,22} Çakın'ın (2019) yaptığı çalışmada, katılımcıların *BYÖ-Toplam* puanının 60,10±7,90 olması hemşirelerin "Kuşkucu (%45.2)" kategorisinde olduğunu göstermektedir.²³ Gürkan'ın (2019) çalışmasında hemşirelerin *BYÖ-Toplam* puanı 61,18±6,81 olmasından dolayı hemşirelerin "Kuşkucu (%53.08)" özellik gösterdiği bulunmuştur.²⁴ Sis Çelik ve ark. (2018) yaptığı çalışmada hemşirelerin çoğunluğun yenilikler karşısında kuşkucu yaklaştığı (%44.1) görülmüştür.²⁵ Yukarıda ele alınan çalışmalar hemşirelerin genelde orta düzeyde yenilikçi olduklarını (sorgulayıcı ya da kuşkucu) ancak yüksek düzeyde yenilikçiliğe rastlanmadığını ortaya koymakta ve araştırmamız ile farklılık göstermektedir. Araştırma örneklemimizdeki hemşirelerin çoğunluğunun gelenekçi gruplarında toplanması hemşirelerin yenilikçiliklerinin geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Hemşirelerin değişime karşı önyargıyla bakan, yenilikleri en son benimseme eğiliminde olan, yeniliği benimsemeden önce yeniliğin başkaları tarafından denenmesini ve sonuçlarının gözlenmesini bekleyen (gelenekçi) grup olduğu saptanmıştır. Yenilikçilik düzeyleri düşük bireylerin bilgiye ulaşma, onu kullanma ve yeniden yapılandırma, üretme, problem çözüme,

analiz ve sentez yapabilme, yeniliklere uyum sağlama, eleştirel ve yaratıcı düşünebilme kabiliyetleri düşüktür.²⁵ Literatürde hemşirelerin genellikle başkalarının geliştirdiği yenilikleri uyguladıkları, tartışmaya girme ve risk alma gibi durumlardan uzak durmaya çalıştıkları belirtilmiştir.¹⁵

Hemşirelerin cinsiyetleri ile *BYÖ* puanları açısından, kadın hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri erkek hemşirelere göre yüksek bulundu. Çetin'in (2017) yaptığı çalışmada kadınlarda *BYÖ* toplam puanının daha yüksek olduğu görülmüştür.²⁶ Afsar, Cheema ve Saeed (2017) çalışmasında, kadın hemşirelerin yenilikçi davranışlarının erkek hemşirelere göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir.¹⁴ Literatürde çalışmamızdan farklı olarak erkek ve kadın hemşirelerin *BYÖ* puanlarında fark olmadığı tespit edilmiştir.^{23,27} Literatür incelendiğinde cinsiyetin bireysel yenilikçilik düzeyine etkisi konusunda da farklı bulguların elde edildiği görülmektedir. Araştırmalarda kadınların yenilikçi davranışının erkeklerden yüksek olması; kadınların değişimlere daha fazla istekli olması ve daha kolay adapte olabilmesi, toplumsal yaşamda rol ve sorumluluklarının fazlalığı sebebiyle işleri daha iyi organize edebildiğinden problem çözme ve baş edebilme mekanizmalarının gelişmiş olmasından, erkeklerin ise daha gelenekçi, değişime açık olamayan, alışılmış rutinlerin dışına çıkamayan kişilik özelliklerine sahip olması ile açıklanabilir.²⁸

Hemşirelerin öz yetkilerinin iyi düzeyde olduğu saptanmıştır. Baysal (2010), Uğur (2010), Akdeniz Uysal (2016), Yılmaz Koçak ve Büyükyılmaz (2019) ve Genç (2019) yaptıkları çalışmada da hemşirelerin öz yeterliklerinin iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir.²⁹⁻³³ Yapılan uluslararası araştırmalarda da, hemşirelerin öz yeterlik puan ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır.^{13,34-37} Buna karşın, Malak Akgün (2015), Ankara'da bir üniversite hastanesinde hemşireler ve sorumlu hemşireleri ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin öz yeterliklerini orta düzeyde saptamıştır.³⁸ Doğan ve Ayaz (2015), İstanbul Anadolu yakasında bir askeri ve bir

eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan hemşirelerin öz yeterliliklerinin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir.³⁹

Araştırmamızda yaş arttıkça öz yeterlilik düzeyinin arttığı görüldü ($p<0.05$). Baysal'ın (2010) çalışmasında, 36 yaş ve üzerindeki hemşirelerin öz yeterlik puanının anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.²⁹ Pisanti ve ark. (2015) ise, hemşirelerin yaşı ile öz yeterlik puanları arasında pozitif ilişki belirlemiştir.³⁶ Yılmaz Koçak ve Büyükyılmaz'ın (2019) yaptığı çalışmada hemşirelerin yaşlarının ilerledikçe, özyeterlilik algılarının daha iyi düzeye ulaştığı sonucuna varılmıştır.³² Kişinin yaşı ile öz yeterlik arasındaki pozitif ilişki, kişinin yaşla birlikte artan bilgi, beceri, deneyim ve pozisyonuna bağlı olarak kendisiyle ilgili olumlu algıların ve özgüvenin artmasına bağlanabilir. Araştırmamızın aksine Genç'in (2019) çalışmasında 20 yaş ve altında olan hemşirelerin öz yeterliliği 26-30 yaş arasındakilere göre daha yüksek bulunmuştur.³³

Sürekli gündüz vardiyasında çalışan ve sorumlu hemşirelerin öz yetki düzeylerinin yüksek olduğu saptandı ($p<0.05$). Yılmaz Koçak ve Büyükyılmaz'ın (2019) çalışmasında yönetici hemşirelerin özyeterlilik algılarının diğer hemşirelerden daha iyi düzeyde olduğu saptanmıştır.³² Klinik sorumlu hemşirelerinin temel uygulayıcı rollerinin yanı sıra yönetsel beceriye sahip olmaları, rolü gereği çalışanlarının veya birimlerinin sorunlarına yönelik çözümler geliştirdikleri, bu nedenle diğer hemşirelere göre daha fazla yaratıcı, yenilikçi, yetkinlik ve yeterliğe sahip olduklarını algıladıkları şeklinde yorumlanabilir.⁴⁰

Hemşirelerin yaratıcılıklarının iyi düzeyde olduğu saptanmıştır. Hasseini ve arkadaşları (2016), Beler (2018) ve Ersay Önal 'ın (2021) yaptıkları çalışmada hemşirelerin en yüksek yaratıcılık algılarının bireysel boyutta olduğu görülmüştür.⁴¹⁻⁴³ Dahili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin yaratıcılık düzeylerinin yüksek olduğu saptandı ($p<0.05$). Aymaz (2014), Beler (2018) ve Ersay Önal 'ın (2021) yaptığı çalışmada aksine dahili ve cerrahi birimlerde

çalışan hemşirelerin yaratıcılık algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Yaratıcılık öğrenilebilen ve geliştirilebilen bir yetenek olması dolayısıyla bireyin yaratıcılığı, görev yaptığı birimden, kurumdan ve içinde bulunduğu toplumsal çevreden ve ait olduğu meslekten etkilenebilir.⁴²⁻⁴⁴

Hemşirelerin yaratıcı kişilik ile bireysel yenilikçi özelliği arasında pozitif yönde anlamlı orta şiddette ilişki vardır. Afsar ve Masood'un (2018), kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşire yöneticiler ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin yaratıcı öz yeterlik algısının, dönüşümcü liderlik, süpervizöre güven ve belirsizlikten kaçınmanın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisine aracılık ettiği saptanmıştır.³⁴ Hu ve Zhao'nun (2016), ast ve denetçilerinden oluşan çiftlerle yaptıkları çalışmada, yaratıcı öz yeterlik ve çalışan yenilikçiliği arasında pozitif yönlü, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, bilgi paylaşımının çalışanın yenilikçiliği ile pozitif yönde ve anlamlı ilişkisine yaratıcı öz yeterliğin aracılık ettiği belirlenmiştir.⁴⁵

Öz yeterlik, eyleme başlamada ilk kararı vermeyi, çaba göstermeyi, direnişler karşısında devam etmeyi sağlayan, yenilik sürecindeki faaliyetler için önemli bir motivasyon faktörü olarak değerlendirilen, bireylerin davranışlarının en önemli belirleyicilerindendir. Bu nedenle, bireylerin yaratıcı çalışmalara katılımı için yaratıcı öz yeterlik algılarının desteklenmesinin önemli olduğu belirtilmektedir.^{8,11} Hemşirelerin temel mesleki bilgi ve beceriye sahip olmasının yanında bunları kullanabilmesini teşvik eden ya da engelleyen öz yeterlik algısının belirlenmesinin, hemşirelerin yenilikçi davranışlarının anlaşılması, başarılı performansı ve mesleki gelişimi açısından gerekli olduğu söylenebilir.

Sonuç

Kadın hemşirelerin bireysel yenilikçi düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Dahili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin yaratıcılıklarının, sorumlu hemşirelerin ve sürekli gündüz vardiyasında

çalışan hemşirelerin öz yetkilerinin iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Hemşirelerin yenilikçi davranışları geliştirmede etkili olunan faktörler öncelik sırasına göre; hasta ihtiyaçları, mesleki inanç, teknolojik gelişmeler, tecrübe, kişisel özellikler, branşlaşma, kaynak sıkıntısı, yönetim desteği, eğitim düzeyi, iş yükü, liderlik özelliği, vardiyalı çalışma ve mesleki uygulamalara bağımlı değildir. Hemşirelerin yaratıcı kişilik özellikleri ve öz yetkileri ortalamanın üzerindedir. Hemşirelerin büyük çoğunluğunun gelenekçi bakış açısına sahip olduğu görülmüştür.

Bu çalışma sonuçlarına göre aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur;

-Hemşirelerin yenilikçilik düzeylerini ve teknolojiye karşı olumlu tutumlarını artıracak hizmet içi eğitimlerin sağlanması, eğitim, kurs ve seminerlerin düzenlenmesi,

-Çalışmanın farklı kurumlarda yapılarak bireysel yenilikçilik ve teknolojiye karşı tutum düzeylerini etkileyen değişkenlerin araştırılması önerilmektedir.

-Hemşirelerin yeniliği düşünceleri ve yenilik üzerine araştırmaları için motive edilmesi, fırsat verilmesi, yeterli zaman ve kaynak sağlanması,

-Hemşirelerin yoğun iş yükü ve çalışma düzenleri gibi öz yeterlilik ve yaratıcılıklarını etkileyen olumsuz koşulların düzenlenmesi, kurum politika ve uygulamalarında iyileştirmeler yapılması,

-Çalışmamızın pandemi sürecinde yürütülmesi nedeniyle farklı araştırmacılar tarafından pandemi sonrasında araştırma konusunun tekrar incelenmesi önerilmektedir.

Yazar katkıları: DL: Araştırma ile ilgili fikir, tasarım, denetleme, veri işleme, analiz ve yorum, literatür taraması, eleştirel inceleme, makale yazımı GT: Araştırma ile ilgili tasarım, denetleme, veri toplama, veri işleme, makale yazımı.

Çıkar çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Mali destek: Herhangi bir kişi, kurum veya kuruluştan mali destek alınmamıştır.

Kaynaklar

1. Xerri MJ. Workplace relationships and the innovative behaviour of nursing employees: a social exchange perspective. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2012;51(1):103-123./ <https://doi.org/10.1111/j.1744-7941.2012.00031.x>
2. Vural Özkan G. Çalışanların özyeterlilik düzeyinin yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlarına etkisi: farklı sektörlerde faaliyet gösteren örgütler üzerinden karşılaştırmalı bir değerlendirme. *Journal of Yasar University*, 2017;181-191.
3. Reuvers M, Van Engen ML, Vinkenburgh CJ, Wilson-Evered E. Transformational leadership and innovative work behaviour: exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management*, 2008;17(3):227-244./ <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2008.00487.x>
4. Wilson A, Whitaker N, Whitford D. Risingtothe challenge of healthcare reform with entrepreneuria land intrapreneurial nursing initiatives. *OJIN*, 2012;17(2):1-13.
5. Knol J, Van Linge R. Innovative behaviour: the effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 2009;65(2):359-370./ <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04876.x>
6. Janssen O. How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 2004;25:201-215./ <https://doi.org/10.1002/job.238>
7. Wang XHF, Fang Y, Ouershı I, Janssen O. Understanding employee innovative behavior: integrating the social network and leader-member exchange perspectives. *Journal of Organizational Behavior*, 2015; 36(3): 403-420./ <https://doi.org/10.1002/job.1994>
8. Slatten T. Determinants and effects of employee's creative self-efficacy on innovative Activities. *International Journal of Quality and Service Sciences*,

- 2014;6(4):326-347./
doi:10.1108/IJQSS-03-2013-0013
9. Mokhber M, Tan GG, Vakilbashi A, Mohd Zamil NA, Basiruddin R. Impact of entrepreneurial leadership on organization demand for innovation: moderating role of employees innovative self-efficacy. *International Review of Management and Marketing*, 2016;6(3):415-421.
 10. Meydan CH. İş tatmini ve öz yeterliliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2011;20(1):25-40.
 11. Bang H, Reio JTG. Personal accomplishment, mentoring, and creative self-efficacy as predictors of creative work involvement: the moderating role of positive and negative affect. *The Journal of Psychology*, 2017;151(2):148-170./
<https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1248808>
 12. Michael LAH, Hou ST, Fan HL. Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 2011;45:258-272./
<https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2011.tb01430.x>
 13. Fida R, Laschinger HK, Leiter MP. The protective role of self-efficacy against workplace incivility and burnout in nursing: a time lagged study. *Health Care Management Review*, 2016;1-9./doi: 10.1097/HMR.0000000000000126
 14. Afsar B, Cheema S, Saeed BB. Do nurses display innovative work behavior when their values match with hospitals' values?. *European Journal of Innovation Management*, 2017;21(1):157-171./doi:10.1108/EJIM-01-2017-0007
 15. Başoğlu M, Durmaz Edeer A. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik farkındalıklarının karşılaştırılması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2017;6(4):77-84.
 16. Jerusalem M, Schwarzer R. Self-Efficacy As Resource Theory in Stress Appraisal Process" in R. Schwarzer (Ed.) Self-Efficacy: Thought Control of Action, Hemisphere: Washington DC. 1992;195-213.
 17. Yeşilay A, Schwarzer R, Jerusalem M. (1997). Turkish adaptation of the general perceived self-efficacy scale. <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm> (Erişim 06.01.2020).
 18. Şahin F, Danışman F. Yaratıcı kişilik özellikleri ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2017;7(2):750-7.
 19. Hurt HT, Joseph K, Cook CD. Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 1977;4:58-65.
 20. Sarıoğlu KA, Altuntaş S. "Bireysel yenilikçilik ölçeği"nin hemşireliğe uyarlanması: Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışması". *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 2017;14(1): 52-61.
 21. Zengin H, Tiryaki Ö, Çınar N. Hemşirelikte yenilikçilik ve ilişkili faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2019;3(6):207-217.
 22. Baksi A, Sürücü HA, Kurt G. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışları ve bu davranışları etkileyen faktörlerin incelenmesi. *ACU Sağlık Bil Dergisi*, 2020;11(2):310-315.
 23. Çakın A. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin değişime karşı tutumlarına etkisinin incelenmesi [Yükseklisans Tezi]. Manisa, Türkiye: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2019.
 24. Gürkan P. Bir eğitim araştırma hastanesinde görev yapan hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve teknolojiye bakış açılarının incelenmesi [Yükseklisans Tezi]. İstanbul, Türkiye: Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2019.
 25. Sis Çelik A, Bayrakçeken E, Yıldırım T. Hemşirelerin cinsiyet rollerine göre bireysel yenilikçilik özelliklerinin belirlenmesi. 1. Uluslararası İnovatif Hemşirelik Kongresi, Kongre Bildiri Kitabı, İstanbul,72, 4-5 Mayıs 2018.
 26. Çetin Y. Yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının örgütsel vatandaşlığa etkisi [Yükseklisans Tezi]. Malatya, Türkiye: İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2017.

27. Aktaş, S. Hemşirelerde bireysel yenilikçilik ve kurumsal bağlılık durumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi [Yükseklisans Tezi]. İstanbul, Türkiye: Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2018.
28. Bedük A, Eryeşil K, Oğuz H. Kadın ve erkek girişimcilerin algılama farklılıkları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2016;19:1-15.
29. Baysal E. Hemşirelerde öz-yeterlilik inancı ve iş doyumunu ilişkisi: bir üniversite hastanesinde saha çalışması [Yükseklisans Tezi]. İstanbul, Türkiye: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2010.
30. Uğur E. Yönetici hemşirelerin koçluk becerileri ve öz-etkililik-yeterlilik algılamaları [Doktora Tezi]. İstanbul, Türkiye: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2010.
31. Akdeniz Uysal, D. Hemşirelerin öz yeterlilik düzeyleri ile ebeveynleri bakıma katmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yükseklisans Tezi]. Mersin, Türkiye: Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2016.
32. Yılmaz Koçak M, Büyükyılmaz F. Hemşirelerin öz-yeterlilik algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Journal of Academic Research in Nursing*, 2019;5(3):169-177.
33. Genç L. Hemşirelerde zaman yönetiminin hasta bakım tutumlarına etkisinde öz yeterliliklerinin rolü [Yükseklisans Tezi]. İstanbul, Türkiye: İstanbul Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2019.
34. Afsar B, Masood, M. Transformational leadership, creative self-efficacy, trust in supervisor, uncertainty avoidance, and innovative work behavior of nurses. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 2018;1-26./ <https://doi.org/10.1177/0021886317711891>
35. Simone SD, Planta A, Cicotto G. The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 2018;39:130-140./ <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
36. Pisanti R, Doef M, Maes S, Lombardo C, Lazzari D, Violani C. Occupational coping self-efficacy explains distress and well-being in nurses beyond psychosocial job characteristics. *Front. Psychol*, 2015;6:1143./ <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01143>
37. Davies BL, Hodnett E. Labor support: nurses' self-efficacy and views about factors influencing implementation. *Jognn Clinical Studies*, 2002;31(1):48-56./ <https://doi.org/10.1111/j.1552-6909.2002.tb00022.x>
38. Malak Akgün B. Hemşirelerin duygusal emek, duygusal özyeterlilik ve tükenmişlik düzeylerinin duygusal habitus bağlamında incelenmesi [Doktora Tezi]. Ankara, Türkiye: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2015.
39. Doğan Ayaz S. Hemşirelerin egzersiz davranışları, öz yeterlilik düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2015;18(4):287-295.
40. Bauman PK. The relationship between individual and organizational characteristics and nurse innovation behavior [Doctoral Thesis]. Indiana University School of Nursing; 2011.
41. Hasseini M, Kalani N, Goyaghaj N, Ahmadi M, Saydi Z. The correlation between organizational creativity and knowledge management among nurses. *Journal Of Health Promotion Management*, 2016;5(4):24-30.
42. Beler M. Hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları ve problem çözme becerileri [Yayınlanmamış Yüksekisans Tezi]. İstanbul, Türkiye: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2018.
43. Ersay Önal Z. Hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algılarına etkisi [Yükseklisans Tezi]. Bandırma, Türkiye: Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2021.
44. Aymaz D. Hemşirelerde liderlik davranışı, örgütsel bağlılık ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi [Yayınlanmamış Yüksekisans Tezi]. İstanbul, Türkiye:

Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2014.

45. Hu B, Zhao Y. Creative self-efficacy mediates the relationship between knowledge sharing and employee innovation. *Social Behavior and Personality*, 2016;44(5):815–826. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2016.44>.